

# PERSONAL BRANDING

Lezione n.9

Paolo Errico

# ALCUNE INFO DI SERVIZIO

FONDAZIONE UNIVERSITÀ POPOLARE DI TORINO® ONLUS

**FOGLIO PRESENZE**

Cognome:..... Nome:.....  
Corso:..... Orario:.....

	Data	Osservazioni	Firma del docente
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			

## FOGLIO PRESENZA

[http://www.unipoptorino.it/programmi/  
firme\\_prezenze\\_crediti\\_formativi.pdf](http://www.unipoptorino.it/programmi/firme_prezenze_crediti_formativi.pdf)

Prima lezione: no firma  
Seconda in avanti: firma

# The Personal Branding Canvas

Progettato per:

Progettato da:

Titolo	Nome	Indirizzo	Area
Interazione n. _____			

## Chi Sei (Identità)



Cosa ti rende una persona speciale?

### CATEGORIE:

- Caratteristiche fisiche
- Personalità
- Storia personale e professionale
- Culture, interessi e passioni, cause sostenute
- Valori, Purpose, Vision

## Cosa fai (Offerta)



Quali competenze/capacità hanno valore per i tuoi Clienti? Quali servizi o prodotti rilevanti offri loro?

### CATEGORIE:

- Servizi e/o prodotti
- Soft e hard skills
- Modalità di Relazione con i Clienti

## Quali benefici (Benefici chiave)



Quali benefici ottengono i tuoi Clienti, quando hanno a che fare con te?

### BENEFICI:

- Funzionali (i problemi risolti o i bisogni soddisfatti)
- Emozionali (come si sentono)
- Di auto-immagine o auto-espressione (il tipo di persona che pensano di essere)
- Sociali (le persone con cui possono entrare in contatto)

## Perché tu (Positioning)



Quale elemento distintivo dei blocchi superiori del Canvas ti differenzia rispetto ai competitor e ti rende attraente per la Audience?

### POSITIONING CHECKLIST

La posizione che ottieni nella mente della Audience quando ti confronti con i tuoi competitor:

- È credibile, specifica e peculiare?
- È rilevante per i bisogni dei tuoi Clienti?
- Implica un evidente e valido set di benefici?
- Giustifica un prezzo maggiore?
- Quale fetta di mercato determina?
- Fa leva su un duraturo punto di debolezza esistente o probabile di un competitor?
- Può essere imitata dai competitor?
- Qual è la forte motivazione dei Clienti che la sostiene?

## Chi lo deve sapere (Audience)



Per chi crei valore?

Chi sono i tuoi Clienti più importanti?

Chi influenza i tuoi Clienti?

Chi altro ti aiuta a sviluppare il tuo Brand?

### CATEGORIE:

- Segmenti di clientela
- Influencer (giornalisti, blogger, opinion leader, referral, etc.)
- Community e tribù (online e offline)
- Opinione pubblica

## Perché Sei credibile (Ragioni per credere)



Cosa ti rende credibile per la Audience?

### CATEGORIE:

- Curriculum, portfolio, risultati
- Attestati, trofei e risultati formativi
- Ruoli in associazioni, volontariato
- Opinioni e/o referenze di stakeholder riconosciuti
- Ruoli accademici e/o pubblicazioni
- Proprietà intellettuale
- Oggetti, beni, risorse
- Etc.

## Come lo fai sapere (Comunicazione)



Come ti fai conoscere della Audience?

Quali Canali preferisci per arrivare alla Audience?

Come crei una relazione con la Audience?

### CATEGORIE:

- Immagine visuale e verbale
- Comunicazione interpersonale, storytelling
- Publicity, Public Relation, Networking
- Sponsorizzazioni e pubblicità
- Eventi e presentazioni
- Digital Marketing
- Etc.

## Di cosa hai bisogno (Investimenti chiave)

In quali Partner chiave, Attività chiave o Risorse chiave investi o devi investire per fare Personal Branding con successo?

### CATEGORIE:

- Marketing e Comunicazione
- Beni, risorse materiali e tempo
- Fornitori, consulenti e partnership
- Formazione
- Proprietà intellettuale



## Cosa ottieni (Risultati)



Quali risultati hai raggiunto o vuoi raggiungere grazie al tuo Personal Brand?

Come sei o come vuoi essere percepito?

Cosa si dice o vorresti si dicesse di te?

### CATEGORIE:

1. Visibilità, riconoscibilità, notorietà, memorabilità
2. Leadership, rispetto, immagine, reputazione
3. Differenziazione, qualità percepita, rilevanza
4. Premium price, market share
5. Fedeltà dei Clienti, retention, advocacy

Le aziende possono contare su risorse molto piu' elevate di quelle che un singolo individuo ha a disposizione.

Le risorse "limitate" sono costituite da ciò che noi (presi singolarmente) possiamo offrire all'esterno per mostrare chi siamo e cosa abbiamo da offrire.

Possiamo contare solo su NOI STESSI

# LE RISORSE CHIAVI CHE ABBIAMO SONO QUINDI:

- 1) i nostri interessi
- 2) le nostre doti e le nostre capacità
- 3) la nostra personalità

Le risorse chiave indicano cosa possediamo:

nozioni, esperienze, contatti personali e professionali, e altre risorse o dotazioni tangibili o intangibili

# COSA FAI

**Principalmente:**

PRODOTTI E SERVIZI  
HARD E SOFT SKILLS  
COMETI RELAZIONI CON I TUOI  
CLIENTI

# COSA FAI

Principalmente:

PRODOTTI E SERVIZI

**HARD E SOFT SKILLS**

COMETI RELAZIONI CON I TUOI  
CLIENTI

Caos supplenze: senza stipendio le cattedre restano vuote

Quando la laurea non serve: 7 famosi che non l'hanno mai pre...

La brrr...uona scuola: classi al freddo per 1 su 2

Sciopero generale, venerdì la scuola torna in piazza

Belpaese addio, ecco dove fuggono i cervelli italiani



## Cerchi lavoro? Allena le tue skills personali

Nel lavoro, come nella vita, un enorme peso hanno le cosiddette soft skills: le competenze comportamentali. Ma quali sono le più importanti? Quanto contano e come si allenano? Ce lo spiega Fiorella Pallas, marketing manager e talent coach.



studiare

cercare lavoro

lavorare

sostegno all'occupazione

andare in pens



ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER

- ▶ **IoLavoro Newsletter**  
n. 559 - 19 dicembre 2014
- ▶ **IoLavoro Newsletter**  
n. 558 - 12 dicembre 2014



ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER

- ▶ **IoLavoro Forum**  
n. 112 ottobre-novembre 2014
- ▶ **IoLavoro Forum**  
n. 111 giugno-settembre 2014

SU MISURA PER TE

[home](#) > [area cittadino](#) > [rubriche](#) > [le parole del lavoro: testimonianze](#) > [Sc](#)

Giovedì, 25 Settembre 2014

## Soft Skill

### Le competenze imprenditoriali trasversali

"Le hard skills ti fanno ottenere il colloquio,  
ma hai bisogno delle soft skills per ottenere il lavoro e man

Sono sempre di più le richieste da parte di imprenditori e lavoratori di tut  
corretta valutazione delle competenze imprenditoriali trasversali: **Daiss2**  
**Enterprise Soft Skills**, un progetto cofinanziato dalla Commissione Eur  
programma LifeLong Learning, sottoprogramma Leonardo da Vinci – Tr  
dell'innovazione iniziato a Ottobre 2013 e che si concluderà a Settembre  
proprio per rispondere a queste esigenze





## Soft skills and training opportunities



Ecco, dunque, le 10 soft skills sulle quali puntano le aziende per il futuro successo dei loro dipendenti e della loro organizzazione:

1. Sense-making: ovvero la capacità di individuare e approfondire il significato di ciò che viene prodotto;
2. Social intelligence: comunicare e connettersi con gli altri in modo veloce e spontaneo, stimolando la conversazione e le interazioni;
3. Pensiero creativo: quindi trovare e pensare soluzioni e risposte al di là di regole e schemi imposti e precostituiti;
4. Cultura trasversale: un bagaglio di conoscenze (studi e formazione) per operare in diversi ambiti culturali;
5. Pensiero elaborativo: è l'abilità di tradurre dati e statistiche in concetti astratti ed estrapolare dati dai ragionamenti;
6. Conoscenza new media: sviluppare contenuti per i nuovi media e sfruttarli per una comunicazione persuasiva;
7. Multidisciplinarietà: spaziare in più ambiti, tra competenze di natura diversa;
8. Organizzazione mentale: ovvero saper rappresentare e sviluppare le attività e i processi di lavoro per ottenere gli obiettivi prefissati
9. Gestione delle informazioni: filtrare il flusso di informazioni per importanza e capire come sfruttare al massimo il carico cognitivo attraverso gli strumenti e le tecniche a nostra disposizione;
10. Collaborazione virtuale: lavorare in maniera produttiva anche da remoto, motivando un team a distanza.

# SKILLS: CAPACITA'

```
graph TD; A[SKILLS: CAPACITA'] --> B[HARD SKILLS]; A --> C[SOFT SKILLS];
```

## *HARD SKILLS*

competenze tecniche  
e professionali proprie del  
settore specifico

## *SOFT SKILLS*

le cosiddette “competenze trasversali”, ovvero  
quelle capacità che raggruppano  
le qualità personali

# ***SOFT SKILLS***

Le soft skills sono le cosiddette "competenze trasversali", ovvero quelle capacità che raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e le conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali.

Ad esempio la leadership, l'efficacia relazionale, il teamwork, il problem solving.

# ***SOFT SKILLS***

SI DIVIDONO IN GRANDI CATEGORIE

COGNITIVE

RELAZIONALI

REALIZZATIVE

MANAGERIALI

Esistono poi le competenze trasversali, spesso abilitanti rispetto alle altre soft skill: flessibilità, tolleranza allo stress, tensione al miglioramento continuo, innovazione.

# COGNITIVE

come ragiono: visione sistemica, problem solving, analisi e sintesi...

# RELAZIONALI

come mi rapporto con gli altri: comunicazione, gestione dei rapporti interpersonali, orientamento al cliente, collaborazione, teamwork, negoziazione...

# REALIZZATIVE

come traduco in azione ciò che ho pensato: iniziativa, proattività, orientamento al risultato, pianificazione, organizzazione, gestione del tempo e delle priorità, decisione...

# MANAGERIALI

come agisco il ruolo di capo: leadership, gestione e motivazione dei collaboratori, capacità di delega...

# **10 SOFT SKILL**

MAGGIORMENTE RICHIESTE DALLE AZIENDE

# FLESSIBILITA':

Cercare di avere la mente aperta e sapersi mettere in gioco.

Avere più competenze trasversali, come essere laureati in lettere, avere competenze di grafica, saper stare a contatto con il pubblico avendo lavorato come pr.

# RAPIDITA' NEL RISOLVERE I PROBLEMI:

per sviluppare una capacità decisionale per esempio può essere utile praticare sport come l'arrampicata in cordata.

Contribuiranno a sviluppare spirito di collaborazione e velocità di decisione.

# CREATIVITA':

per aprire la mente, stimolare la curiosità e uscire dagli schemi si potrebbe per esempio dedicarsi ad un hobby stimolante che non c'entra nulla con il percorso di studio.

# RETI DI CONTATTI:

per allargare la rete è consigliabile frequentare club, associazioni, ambienti diversi che permettano di mettersi in gioco.

# ORGANIZZAZIONE:

sapersi organizzare è una delle basi fondamentali per poter lavorare. Imparare il prima possibile a gestirsi nello studio, nel tempo libero, nella ricerca del lavoro è il modo migliore per affinare questa capacità.

# ATTITUDINI MULTITASKING:

significa possedere tante competenze diverse e trasversali, si ottengono unendo la formazione al lavoro con stage, tirocini ed esami.

# **SPIRITO DI GRUPPO:**

la capacità di fare squadra è un'altra competenza fondamentale da imparare. Per esempio convivere con altri studenti o praticare sport di squadra può essere d'aiuto nello sviluppo di questa soft skill.

# Lingue straniere

Questo requisito costituisce molto spesso una skill decisiva all'interno del processo di reclutamento.

E sfortunatamente è anche il punto debole di molti candidati.

Sempre di più costituisce un punto di forza e nel tempo sarà valutato come elemento di base

# Competenze sociali

I reclutatore e le aziende cercano dei lavoratori che si presentino bene, che si esprimano con scioltezza, che sappiano lavorare in équipe e ostruire dei rapporti duraturi con i clienti.

Le competenze sociali non sono quindi mai trascurate nel processo di reclutamento

# Gestione d'équipe e leadership

Un'altra soft skill molto importante è la capacità di leadership. Soprattutto a livello manageriale esiste una vera e propria carenza di persone che siano in grado di fare i leader; questo è davvero un paradosso visto che un manager deve possedere soprattutto questa capacità

# Organizzazione

In tutto il mondo si concorda infatti sul fatto che la capacità di saper gestire il tempo è un requisito fondamentale per i reclutatori e le aziende.

Viste le circostanze economiche attuali infatti, i datori cercano dei lavoratori che sappiano organizzare il loro tempo in maniera d'essere il più efficaci e produttivi possibile.

# **HARD SKILLS**

# Finanza e budget

Una delle hard skills (competenze tecniche) più richieste: la conoscenza di nozioni di finanza e budget.

Questa skill è richiesta soprattutto in paesi che contano una mancanza di manodopera in questo settore ma sempre di più è valida per le grandi aziende.

# Capacità di vendere e negoziare

Le aziende cercano sempre di ridurre al minimo i costi e di fare economia.

Molto spesso quindi cercano persone in grado di saper vendere e trattare, in modo tale da concludere dei buoni affari.

Anche il responsabile di un ufficio stampa deve avere queste skills.

# Competenze informatiche

Le aziende di tutto il mondo sottolineano la mancanza di professionisti che conoscano il linguaggio Java, Net e C++, come anche quelli che possiedano competenze informatiche specifiche e studiate per ogni singola azienda.

L'uso degli applicativi standard classici è sempre piu' base di partenza per le skills informatiche.

# Ricerca e sviluppo

Moltissime aziende hanno serie difficoltà a trovare professionisti che abbiano skills relative all'ambito di ricerca e sviluppo.

Per chi non sa in cosa consiste questo settore, è proprio delle industrie e si occupa di studiare le innovazioni tecnologiche eventualmente applicabili ai prodotti, in modo tale da produrne di nuovi, migliorare vecchi e i processi di produzione

# Essere in salute

Un po' triste da dire, ma è una tendenza che si conferma sempre: l'aspettativa di vita si allunga e con essa aumenta anche la necessità di avere dei lavoratori in salute

# Competenze di sviluppo sostenibile

Un settore abbastanza nuovo ma in piena espansione è quello dello sviluppo sostenibile.

Persone che abbiano competenze in questo ambito sono molto ricercate, specialmente nel campo delle energie rinnovabili e della bioedilizia

# RICERCA DI MANPOWER

Experis 2014

I risultati di questa indagine possono essere utili su due fronti: **aziende e candidati**.

**Le aziende (in senso lato includendo chiunque crei occupazione potenziale)** possono definire i propri modelli di competenze e le soft skills necessarie sulla base delle evidenze emerse per i tre ruoli individuati presenti in tutti i contesti lavorativi.

Questi modelli di competenze costituiranno la base su cui impostare sia i processi di selezione e ingresso che di valutazione del potenziale e sviluppo interno, nonché gli eventuali programmi di coaching e formazione differenziati per i vari ruoli.

**Sul piano individuale** invece i candidati che intendono proporsi alle aziende, grazie a questo osservatorio, sanno ora quali sono le caratteristiche ricercate e quali sono le competenze da sviluppare per avere maggiori possibilità di crescita all'interno dei contesti organizzativi.

Monitorare negli anni l'andamento delle esigenze aziendali in termini di soft-skill vuol dire soprattutto riuscire a sviluppare profili completi a 360 gradi rispetto alle necessità espresse.

# INDAGINE I

**Quali sono le soft skills più richieste per i profili entry level o ruoli operativi?**

## dati sul totale



---

**Collaborazione** e **orientamento al risultato** spiccano tra le competenze più richieste a livello generale per i ruoli operativi. Anche l'**apertura al nuovo** ottiene preferenze in più del 50% dei casi. Minore rilievo viene invece dato all'**autostima** seguita dalla **consapevolezza di sé**, dimensioni queste legate alla sfera emotiva.

# Aziende solo Italiane o Multinazionali

	Sola sede in Italia	Multinazionale	TOT
Analisi	34,6	32,5	<b>33,8</b>
Sintesi	31,3	28,2	<b>30</b>
Apertura al nuovo	47,6	47,1	<b>47,4</b>
Iniziativa	41,8	47,8	<b>44,3</b>
Accuratezza	39,1	35,7	<b>37,7</b>
Energia	41,3	45,1	<b>42,9</b>
<b>Risultato</b>	<b>47,9</b>	<b>70,2</b>	<b>57,1</b>
Comunicazione	37,4	40	<b>38,5</b>
Supporto	17,7	14,5	<b>16,4</b>
<b>Collaborazione</b>	<b>64,8</b>	<b>72,9</b>	<b>68,2</b>
Autostima	8	4,7	<b>6,7</b>
Stabilità	19,4	20,4	<b>19,8</b>
Consapevolezza di sé	19,1	13,3	<b>16,7</b>

Dall'analisi emerge che le aziende multinazionali hanno particolare sensibilità verso l'**orientamento al risultato** (70% di preferenze) ed è richiesta anche una maggiore **collaborazione** tra i membri del team.

## In base alla location geografica

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro-Nord	Centro-Sud e isole	TOT
Analisi	32,7	31	39,2	34,8	33,8
Sintesi	28,6	32	31,5	26,1	30
Apertura al nuovo	46,5	48	44,6	53,6	47,4
Iniziativa	49,8	39	44,6	42	44,3
Accuratezza	42,9	32	40	33,3	37,7
Energia	46,5	43,5	37,6	39,1	42,9
Risultato	53,9	57	55,4	71	57,1
Comunicazione	40,1	36	40,8	36,2	38,5
Supporto	15,2	15,5	16,9	21,7	16,4
Collaborazione	71,9	64,5	71,5	60,9	68,2
Autostima	3,7	9,5	3,8	13	6,7
Stabilità	14,7	21,5	22,3	26,1	19,8
Consapevolezza di sé	16,6	18	16,9	13	16,7

La localizzazione geografica delle aziende influisce sulla percezione d'importanza di alcune competenze.

L'**orientamento al risultato** diventa essenziale per le aziende del Sud Italia con un 71% di preferenze.

Anche l'**apertura al nuovo** ottiene alcune variazioni percentuali che portano questa competenza ad essere segnata in un caso su due per le aziende del sud.

## numero di dipendenti

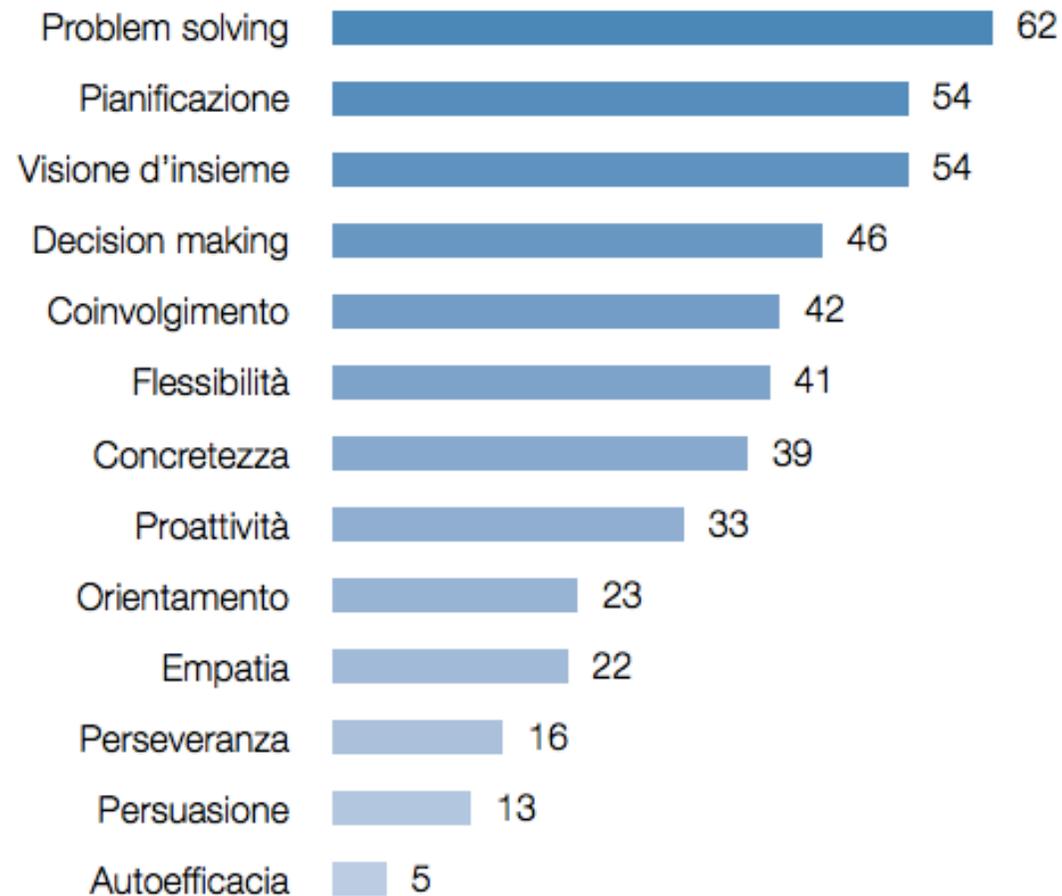
	<50	50-250	251-500	501-1000	>1000	TOT
Analisi	31,9	37,5	32,5	25,7	35,9	33,8
Sintesi	33,8	29	28,9	27,1	29,1	30
Apertura al nuovo	52,5	44	43,4	51,4	46,6	47,4
Iniziativa	39,4	47,5	48,2	42,9	43,7	44,3
Accuratezza	45,6	33,5	34,9	38,6	35	37,7
Energia	40,6	43,5	36,1	48,6	46,6	42,9
Risultato	37,5	52,5	66,3	80	73,8	57,1
Comunicazione	37,5	37,5	49,4	31,4	37,9	38,5
Supporto	20,6	16,5	21,7	12,9	7,8	16,4
Collaborazione	66,2	67,5	66,3	70	72,8	68,2
Autostima	8,8	7,5	7,2	1,4	4,7	6,7
Stabilità	17,5	20,5	22,9	18,6	20,4	19,8
Consapevolezza di sé	21,2	15,5	12	22,9	11,7	16,7

Analizzando le frequenze di risposte per dimensione aziendale, si nota come l'**orientamento al risultato** sia ritenuto più importante al crescere della dimensione aziendale. È facile intuire come al crescere della complessità organizzativa ci sia una maggiore necessità di condivisione di standard operativi e quindi di attenzione all'output complessivo.

## INDAGINE 2

**Quali sono le soft skills più richieste per i ruoli manageriali?**

## dati sul totale



---

Per i ruoli manageriali a livello generale spiccano la capacità di **problem solving**, la **visione d'insieme** e la **pianificazione** come competenze essenziali per il successo nel ruolo. Data la caratteristica di gestione di risorse insita nel ruolo, queste sono sicuramente competenze che devono predominare per il buon funzionamento del gruppo di lavoro.

# Aziende solo Italiane o Multinazionali

	Sola sede in Italia	Multinazionale	TOT
Problem solving	61,8	61,2	61,5
Decision making	37,1	58,4	45,9
Flessibilità	37,4	45,1	40,6
Concretezza	42,4	32,9	38,5
Visione di insieme	52,1	55,7	53,6
Perseveranza	18,6	12,5	16,1
Pianificazione	58,4	47,8	54,1
Persuasione	13,3	13,3	13,3
Orientamento	23,8	22,4	23,2
Coinvolgimento	40,7	44,3	42,2
Autoefficacia	4,4	5,9	5
Proattività	28,2	39,6	32,9
Empatia	19,3	25,5	21,9

Ai ruoli manageriali di aziende multinazionali è richiesto di prendere **decisioni** in autonomia così come una maggiore **proattività**, mentre le aziende con sola sede in Italia descrivono maggiore importanza rispetto alla capacità di **pianificazione** e senso di **concretezza**.

## In base alla location geografica

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro-Nord	Centro-Sud e isole	TOT
Problem solving	59,4	65	58,5	63,8	61,5
Decision making	48,8	44,5	44,6	43,5	45,9
Flessibilità	43,8	35,5	45,4	36,2	40,6
Concretezza	36,4	40	40,8	36,2	38,5
Visione di insieme	55,8	51	51,5	58	53,6
Perseveranza	18	14,5	13,1	20,3	16,1
Pianificazione	54,8	52,5	51,5	60,9	54,1
Persuasione	12,9	14,5	13,1	11,6	13,3
Orientamento	21,2	21,5	28,5	24,6	23,2
Coinvolgimento	38,2	41	48,5	46,4	42,2
Autoefficacia	7,4	3	4,6	4,3	5
Proattività	37,3	32,5	28,5	30	32,9
Empatia	22,1	24,5	17,7	21,7	21,9

Le aziende del sud apprezzano ancora di più la capacità di **pianificazione** nei ruoli manageriali, mentre nel nord Italia ottiene maggior consensi la **proattività** rispetto al resto d'Italia.

# numero di dipendenti

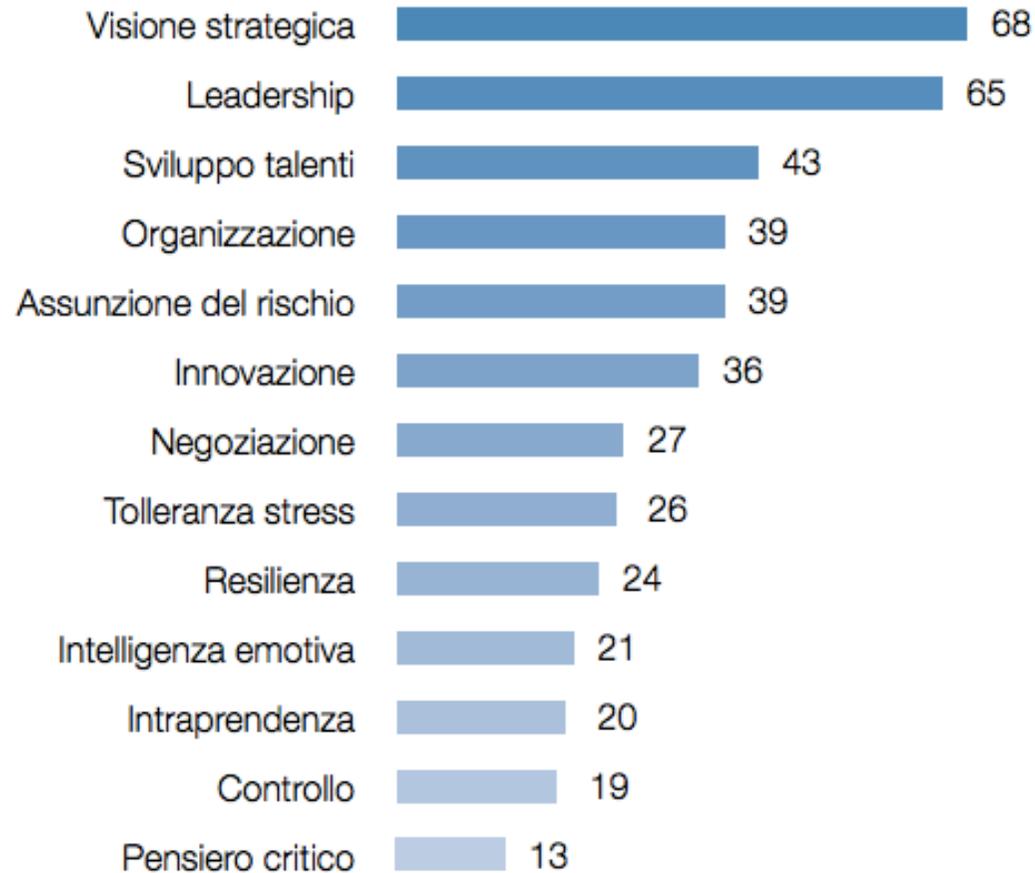
	<50	50-250	251-500	501-1000	>1000	TOT
Problem solving	62,5	56	69,9	61,4	64,1	61,5
Decision making	36,9	43,5	53	48,6	57,3	45,9
Flessibilità	35,6	44	39,8	42,9	48,8	40,6
Concretezza	47,5	37,5	39,8	20	37,9	38,5
Visione di insieme	46,3	53,5	57,8	57,1	59,2	53,6
Perseveranza	23,1	15,5	15,7	10	10,7	16,1
Pianificazione	63,1	51,5	55,4	52,9	44,7	54,1
Persuasione	13,1	11,5	14,5	14,3	14,6	13,3
Orientamento	21,3	25	26,5	20	22,3	23,2
Coinvolgimento	38,8	43	37,3	51,4	43,7	42,2
Autoefficacia	4,4	5,5	7,2	4,3	3,9	5
Proattività	25,6	31	31,3	50	37,9	32,9
Empatia	15,6	25	21,7	24,3	24,2	21,9

I processi di **decision making** sembrano diventare più importanti via via che cresce la dimensione aziendale, mentre l'ottimale **pianificazione** serve maggiormente alle aziende più piccole.

## INDAGINE 3

**Quali sono le soft skills più richieste per i ruoli dirigenziali?**

## dati sul totale



---

Per i ruoli dirigenziali/executives si mostrano preponderanti le competenze di **leadership** e **visione strategica**, essenziali per tenere salde le redini del contesto organizzativo. Sicuramente interessante è il risultato raggiunto dalla capacità di **sviluppare talenti** ossia di far crescere i potenziali interni all'organizzazione ai fini del raggiungimento di standard d'eccellenza.

# Aziende solo Italiane o Multinazionali

	Sola sede in Italia	Multinazionale	TOT
Visione strategica	59,6	73,7	65,4
Pensiero critico	14,4	10,2	12,7
Innovazione	34,3	39,2	36,4
Assunzione del rischio	35,7	44,7	39,4
Controllo	24,1	11,8	19
Resilienza	22,7	25,1	23,7
Organizzazione	44	32,9	39,4
Negoziazione	28,5	25,9	27,4
Sviluppo del talento	38,2	49,4	42,9
Leadership	62,6	75,3	67,9
Intraprendenza	22,4	16,1	19,8
Tolleranza allo stress	24,7	27,8	26
Intelligenza emotiva	19,4	22,7	20,8

Le aziende multinazionali prediligono maggiormente la **visione strategica** e la **leadership** in questi ruoli, mentre in Italia si dà più rilievo alla capacità di **organizzare** nella pratica un'azienda.

## In base alla location geografica

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro-Nord	Centro-Sud e isole	TOT
Visione strategica	67,7	63	62,3	71	65,4
Pensiero critico	10,1	11	20	11,6	12,7
Innovazione	40,6	34	33,8	34,8	36,4
Assunzione del rischio	40,6	37	40,8	40,6	39,4
Controllo	16,1	18,5	23,8	20,3	19
Resilienza	24,9	22	21,5	29	23,7
Organizzazione	35,9	42,5	40,8	39,1	39,4
Negoziazione	32,7	22,5	26,2	27,5	27,4
Sviluppo del talento	42,9	45,5	43,1	34,8	42,9
<b>Leadership</b>	<b>72,4</b>	<b>69</b>	<b>61,5</b>	<b>62,3</b>	<b>67,9</b>
Intraprendenza	18	19	4,6	27,5	19,8
Tolleranza allo stress	24	30,5	28,5	24,6	26
Intelligenza emotiva	21,2	20,5	17,7	26,1	20,8

La capacità di **leadership** sembra essere più apprezzata al nord, anche se la distanza è minima e il consenso generale molto ampio. In generale i risultati su come viene visto il ruolo di dirigente è assai omogeneo in tutto lo stivale.

## numero di dipendenti

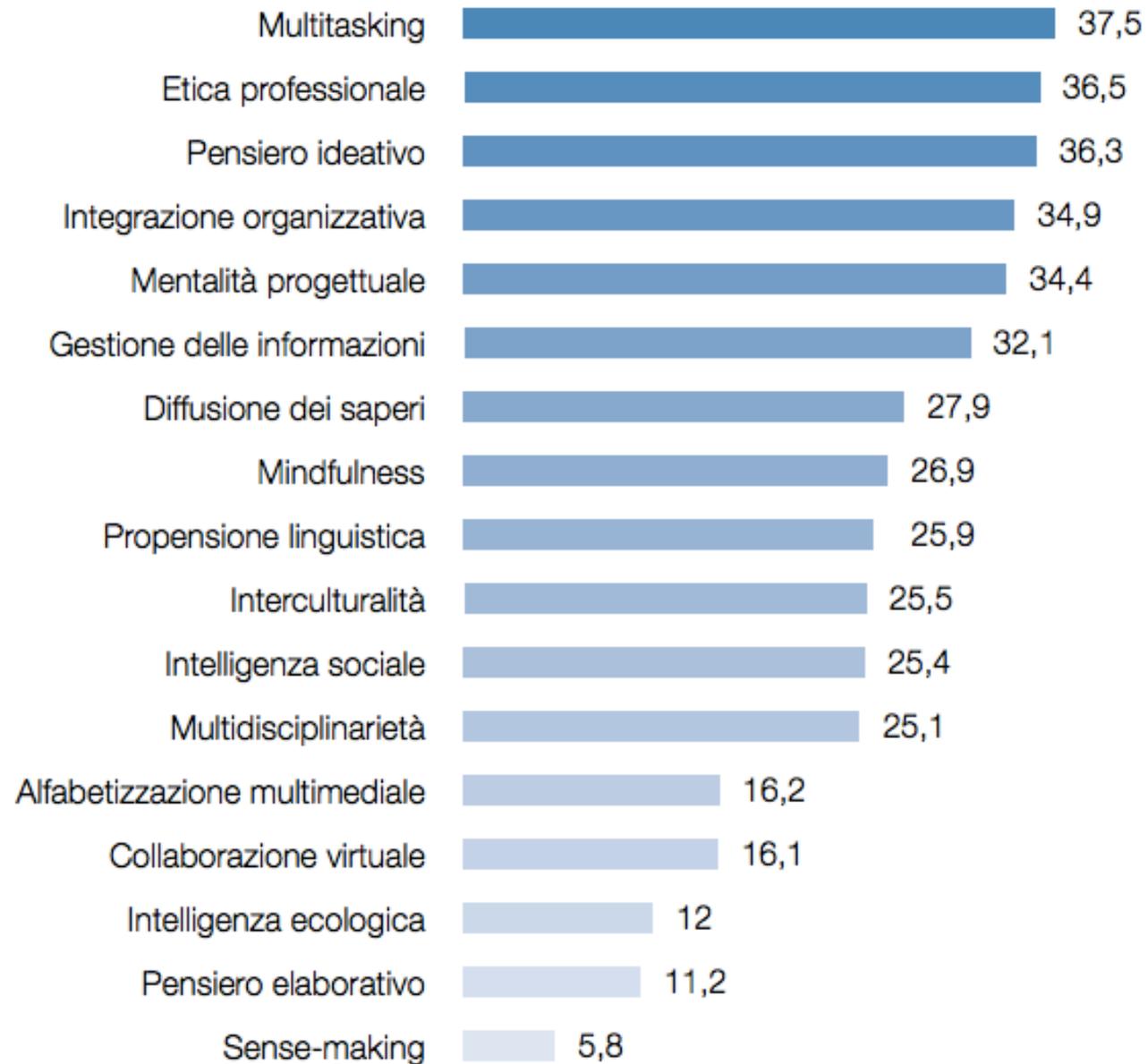
	<50	50-250	251-500	501-1000	>1000	TOT
Visione strategica	53,1	65,5	74,7	72,7	71,8	65,4
Pensiero critico	15	13	15,7	10	7,8	12,7
Innovazione	32,5	34,5	34,9	35,7	47,6	36,4
Assunzione del rischio	35,6	35,5	43,4	42,9	47,6	39,4
Controllo	26,9	20,5	16,9	10	11,7	19
Resilienza	21,3	22,5	25,3	25,7	27,2	23,7
Organizzazione	54,4	36	42,2	31,4	21,4	39,4
Negoziazione	29,4	30,5	26,5	24,3	21,4	27,4
Sviluppo del talento	35	42,5	44,6	48,6	50,5	42,9
Leadership	53,1	68	72,3	80	78,6	67,9
Intraprendenza	26,9	17,5	19,3	21,4	12,6	19,8
Tolleranza allo stress	25,6	23,5	32,5	24,3	27,2	26
Intelligenza emotiva	13,1	25,5	15,7	22,9	26,2	20,8

L'**assunzione del rischio** è una caratteristica contemplata prevalentemente nelle aziende più grandi dove in margine di incertezza forse si riduce di più. Da notare come diventa più importante la **leadership** nei contesti più complessi. D'altro canto nelle piccole aziende è richiesta una maggiore capacità di **organizzazione** per garantire il corretto funzionamento del contesto.

## INDAGINE 4

**Quali sono le soft skills più richieste per il futuro e trasversali a tutta l'organizzazione?**

## dati sul totale



# Aziende solo Italiane o Multinazionali

	Sola sede in Italia	Multinazionale	TOT
Interculturalità	18,6	35,3	25,5
Sense-making	5,5	6,3	5,8
Intelligenza sociale	20,6	38,8	25,4
Pensiero ideativo	34,6	38,8	36,3
Pensiero elaborativo	10,2	12,5	11,2
Alfabetizzazione multimediale	19,9	11	16,2
Mentalità progettuale	37,1	30,6	34,4
Multidisciplinarietà	22,4	29	25,1
Gestione delle informazioni	31,8	32,5	32,1
Collaborazione virtuale			
Intelligenza ecologica	13,3	10,1	12
Multitasking	36,1	38	37,5
Integrazione organizzativa	36,6	32,5	34,9
Propensione linguistica	25,5	26,7	25,9
Etica professionale	36,6	36,5	36,5
Diffusione dei saperi	29,6	25,5	27,9
Mindfulness	26,6	27,4	26,9

## In base alla location geografica

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro-Nord	Centro-Sud e isole	TOT
Interculturalità	25,8	27,5	23,1	23,2	25,5
Sense-making	8,3	4,5	6,9	0	5,8
Intelligenza sociale	27,1	26,5	12,6	23,1	25,4
<b>Pensiero ideativo</b>	<b>33,6</b>	<b>32,5</b>	<b>41,5</b>	<b>46,3</b>	<b>36,3</b>
Pensiero elaborativo	11,1	8,5	14,6	13	11,2
Alfabetizzazione multimediale	15,7	13	24,6	12,5	16,2
Mentalità progettuale	38,2	33	33,8	27,5	34,4
Multidisciplinarietà	24,4	28	23,8	21,7	25,1
Gestione delle informazioni	31,8	33	26,9	40,6	32,1
Collaborazione virtuale	15,7				
Intelligenza ecologica	11,5	15,5	10	7,2	12
Multitasking	39,1	37,5	33,8	39,1	37,5
<b>Integrazione organizzativa</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>30,8</b>	<b>44,9</b>	<b>34,9</b>
Propensione linguistica	25,3	30	23,8	20,3	25,9
Etica professionale	37,8	32	39,2	40,5	36,5
Diffusione dei saperi	24,9	32	26,1	28,9	27,9
Mindfulness	27,6	27,5	26,9	23,2	26,9

Il **pensiero ideativo** è ritenuto più importante nel centro-sud Italia, così come l'**integrazione organizzativa** e dunque la capacità di adattarsi velocemente al contesto e di generare nuove idee.

# numero di dipendenti

	<50	50-250	251-500	501-1000	>1000	TOT
Interculturalità	19,3	25	40,5	38,6	31,1	25,5
Sense-making	1,8	6,5	8,4	1,4	11,6	5,8
Intelligenza sociale	16,9	24	25,3	34,2	11,7	25,4
Pensiero ideativo	35	36,5	28,9	45,7	37,8	36,3
Pensiero elaborativo	7,5	15	12	8,6	10,7	11,2
Alfabetizzazione multimediale	21,9	14,5	9,6	11,4	19,4	16,2
Mentalità progettuale	40	33	37,3	31,4	28,1	34,4
Multidisciplinarietà	23,8	24,5	30,1	24,2	25,2	25,1
Gestione delle informazioni	33,1	29,5	41	25,7	33	32,1
Collaborazione virtuale	16,2	10,5	21,7	18,6	20,4	16,1
Intelligenza ecologica	17,5	10	12	7,1	10,7	12
Multitasking	31,9	36,5	43,3	44,3	38,8	37,5
Integrazione organizzativa	34,4	38	38,5	37,1	25,2	34,9
Propensione linguistica	29,3	26,5	26,5	12,8	28,1	25,9
Etica professionale	35,6	37,5	34,9	35,7	37,8	36,5
Diffusione dei saperi	29,4	30	28,9	27,1	21,3	27,9
Mindfulness	25	25	26,5	24,2	35,9	26,9

L'**interculturalità** è rilevante soprattutto per le aziende di medie dimensioni e la **capacità di multitasking** diventa necessaria via via che il contesto cresce in numero di dipendenti. Anche la **piena consapevolezza organizzativa** (Mindfulness) è importante nei contesti maggiormente strutturati.